

**COLLÈGE
D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL
MARIE-VICTORIN**

Politique numéro 27

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Adoptée le 21 mai 2002
CA-2002-85-716

Table des matières

	Page
♦ Préambule.....	3
♦ Les principes à la base de la politique.....	3
♦ La politique contre le harcèlement sexuel	
La définition	4
Les conduites à connotation sexuelle.....	4
Le harcèlement sexuel n'est pas	5
Les objectifs	5
Le champ d'application.....	5
Les moyens d'action	5
♦ Les intervenants	
Le rôle des intervenants	6
Le Comité contre le harcèlement sexuel.....	6
Les personnes-ressources.....	8
Le médiateur	9
Les responsabilités	9
Personnes intervenantes	9
Instances intervenantes	10
La durée des mandats	10
♦ Le processus d'intervention	10
Le processus informel	11
Le processus formel	12
Les interventions administratives.....	12
Les autres recours.....	13
♦ Les dispositions finales	13
♦ Annexe I	
Synthèse du processus de gestion des plaintes	14

L'usage du genre masculin inclut le genre féminin; il n'est utilisé que pour alléger le texte.

PRÉAMBULE

À l'automne 2000, le Cégep Marie-Victorin adoptait un projet éducatif dans lequel on invite l'étudiant à prendre en main son projet de formation et à partager notre effort pour créer un milieu de vie qui soit propice à la découverte de soi, des autres et du monde.

Pour que les valeurs que nous voulons transmettre par ce projet puissent être vivantes, une politique contre le harcèlement sexuel s'avère essentielle. Ainsi, en plus d'assurer un milieu d'étude et un milieu de travail qui favorisent l'intégrité physique et psychologique des personnes, une politique pour contrer le harcèlement sexuel contribue à la sensibilisation et à la formation du milieu en vue de prévenir les comportements de harcèlement sexuel.

La présente politique s'inscrit dans l'esprit de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec qui reconnaît que tout être humain possède des droits et libertés fondamentaux, dont le droit à l'égalité, le droit à la dignité, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, de même que le droit de recevoir des services publics en toute égalité. La Charte québécoise stipule également que toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. Toute forme de harcèlement constitue une violation des droits de la personne.

En faveur d'une société de droit, le Cégep Marie-Victorin considère aussi la justice sociale, la liberté et le respect de la personne comme étant des principes fondamentaux sur lesquels reposent ses actions sociales.

La politique confirme à nouveau la volonté du Cégep Marie-Victorin et de ses syndicats et associations de créer et de maintenir un climat d'étude et un climat de travail exempts de tout harcèlement sexuel. Elle propose des processus et des mécanismes d'intervention pour prévenir et faire cesser, le cas échéant, des comportements de harcèlement sexuel. Mais surtout, cette politique incarne l'expression de la solidarité entre les hommes et les femmes. Elle propose une lutte commune pour enrayer un phénomène insidieux et destructeur. Enfin, elle offre un appui indispensable dont ont besoin toutes les personnes victimes de harcèlement sexuel. Elle est une solution collective pour enrayer un problème collectif.

LES PRINCIPES À LA BASE DE LA POLITIQUE

La présente politique contre le harcèlement sexuel repose sur les postulats suivants :

1. le harcèlement sexuel constitue une violation des droits de la personne incompatible avec l'éthique sociale;
2. toute personne a le droit d'être protégée, aidée et défendue par des mécanismes et des recours appropriés;
3. l'administration et les syndicats et associations du Cégep Marie-Victorin ont la responsabilité d'apporter un soutien tangible aux victimes de harcèlement sexuel quel que soit leur statut;
4. les cas de harcèlement sexuel sont traités en toute impartialité, équité et confidentialité et les personnes plaignantes ne doivent subir ni préjudice ni représailles;

5. la plainte appartient à la personne qui porte plainte. Son accord est essentiel pour mettre en marche les différentes étapes de la procédure. Celles-ci peuvent être interrompues à sa demande;
6. la prévention du harcèlement sexuel est une responsabilité à la fois collective et individuelle. En ce sens, l'administration, chaque syndicat et association de même que chaque personne étudiant ou travaillant dans l'établissement ont une responsabilité à cet égard.

ARTICLE 1 LA POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

1.01 La définition

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe et se définit comme étant « toute conduite à connotation sexuelle, non désirée, tant verbale que physique, généralement répétée, de nature à causer un effet défavorable sur le milieu de travail [ou les conditions d'études] de la victime, à entraîner des conséquences préjudiciables en matière d'emploi [ou d'études] ou à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou à sa dignité¹ ».

1.01.1 Les conduites à connotation sexuelle

Les conduites à connotation sexuelle qui peuvent être qualifiées de harcèlement sexuel prennent des formes très variées, par exemple :

- des manifestations persistantes ou abusives d'intérêt sexuel de la part d'une personne ou d'un groupe qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité;
- des avances verbales déjà refusées et néanmoins répétées sans le consentement de la personne qui en fait l'objet;
- des propositions à caractère sexuel insistantes et non désirées;
- des avances physiques non consenties telles qu'attouchements, caresses, frôlements, pincements ou baisers;
- des remarques, commentaires, allusions ou insultes à caractère sexuel répétés ou insistants, portant atteinte à la paix du travail ou des études;
- une promesse implicite ou explicite de récompenses ou de traitements de faveur liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- une menace implicite ou explicite de représailles ou de traitements défavorables, hostiles, injustes ou discriminatoires, en cas de refus de se

¹ Maurice DRAPEAU, *Le harcèlement sexuel au travail*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1991, p. 86-87.

soumettre à une demande d'ordre sexuel, ou des représailles effectives à la suite d'un tel refus;

- des actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- des attitudes ou des actes d'agressivité physique en vue d'imposer une intimité sexuelle non voulue et pouvant aller jusqu'à l'agression sexuelle;
- toute autre manifestation à caractère sexuel offensante pour la personne.

1.01.2 Le harcèlement sexuel n'est pas

- un comportement social de simple camaraderie ou de badinage;
- un flirt ou une aventure entre deux personnes consentantes. Ces relations sont consenties, basées sur une attraction mutuelle et ne supposent aucune intimidation.

1.02 Les objectifs

La présente politique contre le harcèlement sexuel veut permettre à toutes les personnes travaillant ou étudiant au Cégep Marie-Victorin de bénéficier d'un milieu exempt de harcèlement sexuel. Pour ce faire, elle poursuit les objectifs suivants :

- assurer un milieu de travail ou d'études favorisant l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que la sauvegarde de leur dignité au regard de ladite politique;
- contribuer à la sensibilisation, l'information du milieu et la formation des intervenants pour prévenir les comportements de harcèlement sexuel;
- développer des mécanismes d'intervention pour prévenir et faire cesser les comportements de harcèlement sexuel;
- fournir le soutien nécessaire aux personnes victimes de harcèlement, en établissant des mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement sexuel;
- proposer des solutions alternatives aux recours juridiques pour faire cesser le harcèlement sexuel.

1.03 Le champ d'application

Cette politique s'applique à toutes les personnes qui étudient, travaillent ou utilisent les services offerts par le Cégep Marie-Victorin, que les gestes entre ces personnes soient survenus à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement.

1.04 Les moyens d'action

Le Cégep Marie-Victorin doit, par le biais des recommandations de son Comité contre le harcèlement sexuel ou selon les recommandations de celui-ci, s'assurer de :

- prendre les mesures nécessaires à la prévention du harcèlement sexuel de manière à assurer un environnement sain de travail et d'études notamment par des campagnes de sensibilisation et d'information;
- offrir, au besoin, une formation adéquate aux membres du comité et aux personnes devant intervenir dans le cadre de l'application de cette politique;
- mettre en place un mécanisme facile d'accès et confidentiel qui encourage les personnes impliquées à dénoncer les incidents relatifs à des cas de harcèlement sexuel;
- offrir un service de soutien aux personnes victimes de harcèlement sexuel dans le contexte de son travail ou de ses études;
- établir des modalités de réception, d'analyse et de traitement des plaintes.

ARTICLE 2 LES INTERVENANTS

2.01 Le rôle des intervenants

2.01.1 Le comité contre le harcèlement sexuel

Le Comité contre le harcèlement sexuel est formé d'une personne et d'un substitut par catégorie d'emploi et d'un représentant des étudiants volontairement impliqué dans le cadre de cette politique.

Un coordonnateur sera nommé par les membres du Comité.

Le Comité contre le harcèlement sexuel détermine ses propres règles de fonctionnement.

Il est à noter que, si des membres de l'association des cadres siègent au comité, ils ne doivent pas siéger en tant qu'autorités appelées à appliquer des sanctions.

Le Comité contre le harcèlement sexuel a la responsabilité de proposer les moyens nécessaires à une application pleine et entière de la présente politique. Dans cet esprit, il se préoccupe du volet éducatif pour prévenir le harcèlement sexuel et du suivi du traitement des plaintes. Le rôle du comité est le suivant :

- choisir le coordonnateur, nommer les personnes-ressources et constituer une liste de personnes pouvant agir comme médiateurs;
- s'assurer de la diffusion de la politique contre le harcèlement sexuel et de la liste des personnes-ressources;
- déterminer et mettre en œuvre les moyens pour informer et sensibiliser les personnes étudiant et travaillant au Cégep Marie-Victorin afin de prévenir les comportements de harcèlement sexuel;
- évaluer les besoins de formation pour les intervenants concernés par l'application de la politique et planifier des activités en ce sens;

- recevoir le rapport annuel du coordonnateur et soumettre ce rapport à la Direction des ressources humaines du Cégep Marie-Victorin, aux syndicats et associations. Ce rapport ne doit contenir aucun renseignement nominatif pouvant permettre l'identification des personnes impliquées dans des situations de harcèlement sexuel;
- dans le cas où une plainte mène à une enquête interne, désigner deux membres du Comité contre le harcèlement sexuel pour siéger avec le coordonnateur au comité d'enquête;
- veiller à ce que les dossiers de plaintes soient traités d'une façon confidentielle, impartiale et diligente dans le respect de la présente politique et des droits des personnes concernées;
- au besoin, s'assurer que la Direction des ressources humaines du Cégep Marie-Victorin donne suite, dans des délais raisonnables, au traitement des dossiers de plaintes;
- proposer des amendements à la présente politique et s'assurer de sa mise à jour.

Tout en reconnaissant que des comportements de harcèlement sexuel peuvent être passibles de sanctions, la détermination des sanctions et les décisions relatives à leur mise en application ne relèvent en aucun cas du Comité mais de la Direction des ressources humaines du Collège à laquelle il transmet le rapport d'enquête.

Le coordonnateur

Le coordonnateur est choisi par les membres du Comité contre le harcèlement sexuel pour ses qualités personnelles et ses compétences professionnelles. Considérant l'importance de ses fonctions, la nomination du coordonnateur sera entérinée par le conseil d'administration du Collège.

Le coordonnateur est responsable de la mise en application de la politique et de la bonne marche des mécanismes prévus à la politique lors de situation de harcèlement sexuel. Il doit :

- animer le comité pour l'examen et la mise en place de moyens d'information, de prévention et de sensibilisation;
- recevoir la personne plaignante et s'assurer qu'elle comprend bien ses droits, ses recours, les mécanismes d'intervention et le rôle des différents intervenants prévus dans la politique;
- juger de la recevabilité de la plainte, c'est-à-dire vérifier si les personnes concernées par l'énoncé de la plainte sont visées par la politique en vigueur et examiner si les actes reprochés correspondent à la définition du harcèlement sexuel;
- amorcer et assurer le suivi des procédures souhaitées par la personne plaignante, en conformité avec la politique;

- dans le cas de personnes mineures, évaluer la pertinence d'en informer les parents ainsi que le moment de le faire;
- rencontrer la personne qui fait l'objet de la plainte, l'informer du contenu de la plainte et lui expliquer les procédures, en conformité avec le type d'intervention souhaité par la personne plaignante;
- au besoin, recommander de mettre en place des mesures correctives immédiates pour protéger la personne plaignante;
- nommer, en consultation auprès de la personne plaignante et la personne qui fait l'objet de la plainte, une personne médiatrice. Exceptionnellement, le coordonnateur pourrait assumer la fonction de personne médiatrice. La personne médiatrice assume alors ces rôles tels que décrits dans la politique;
- présider le comité d'enquête et entendre les parties;
- rédiger le rapport du comité d'enquête et l'acheminer aux personnes concernées;
- appliquer les diverses procédures de conservation des dossiers;
- rédiger un rapport annuel et le soumettre au Comité contre le harcèlement sexuel. Le rapport devrait faire état des renseignements suivants :
 - les activités de sensibilisation, d'information et de formation du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement sexuel;
 - une compilation anonyme de toutes les données ou statistiques relatives au harcèlement sexuel dans le collège, que les situations aient conduit à une plainte formelle ou non;
 - au besoin, des recommandations pour améliorer la portée et l'efficacité de la politique contre le harcèlement sexuel.

2.01.2 Les personnes-ressources

Le Comité contre le harcèlement sexuel nomme deux à quatre personnes, choisies en fonction de leurs qualités personnelles et de leurs compétences professionnelles pour agir à titre de personnes-ressources. Ces personnes seront identifiées comme telles dans le collège. Leur mandat est déterminé et renouvelable selon les règles du Comité. Les personnes-ressources ne peuvent siéger au Comité contre le harcèlement sexuel.

Rôle des personnes-ressources

Les personnes-ressources sont celles à qui s'adressent les personnes plaignantes. En fait, elles sont le trait d'union entre les personnes plaignantes et le coordonnateur du Comité contre le harcèlement sexuel. Le rôle des personnes-ressources est le suivant :

- soutenir la personne plaignante et défendre ses intérêts;

- informer la personne plaignante de ses droits, des recours possibles et des démarches à faire;
- identifier avec la personne plaignante le type d'action souhaité;
- assister la personne plaignante dans la préparation de son dossier ou dans la formulation de la plainte;
- accompagner la personne plaignante, si celle-ci le désire, lors de la rencontre avec le coordonnateur et lors de toute autre rencontre rendue nécessaire à l'intérieur du cheminement de la plainte;
- au besoin et avec l'accord de la personne plaignante, discuter avec le coordonnateur de la nécessité d'apporter ou non une mesure corrective immédiate pour protéger la personne plaignante.

Le rôle de la personne-ressource est résolument partial; elle doit soutenir la personne plaignante. Dans cette optique, la personne-ressource ne peut en aucun cas agir à titre de médiatrice.

2.01.3 Le médiateur

Le Comité contre le harcèlement sexuel constitue une liste de personnes susceptibles d'agir comme médiateurs. Ces personnes peuvent faire partie du personnel du collège ou provenir de l'extérieur.

Rôle du médiateur

- Rencontrer les deux parties.
- Transmettre les propositions d'entente à l'une et l'autre partie.
- Rédiger un compte rendu des résultats de la médiation, ce compte rendu étant conservé par le coordonnateur et devant demeurer confidentiel.

2.02 Les responsabilités

2.02.1 Personnes intervenantes

Dans l'exercice de leur fonction, les membres du Comité contre le harcèlement sexuel, le coordonnateur, les personnes-ressources, les personnes médiatrices agissent au nom du Collège, à l'intérieur de leur mandat et dans le cadre de la présente politique.

Dans l'exercice de leur mandat, les membres du Comité contre le harcèlement sexuel, le coordonnateur, les personnes-ressources, les personnes médiatrices sont tenus à la plus stricte confidentialité et doivent s'engager par écrit en ce sens. Les renseignements obtenus ne peuvent être transmis qu'aux intervenants ou instances expressément mentionnés dans la politique, de la façon prévue dans la politique et si l'application de celle-ci l'exige.

2.02.2 Instances intervenantes

Les différents dossiers sont conservés sous clef par le coordonnateur. À l'exception du rapport d'enquête ayant mené à des sanctions disciplinaires, en aucun temps l'employeur, le syndicat ou l'association ne pourront exiger leur production par *subpoena duces tecum* ou tout autre moyen.

Les dossiers de plaintes sont conservés pendant une période de cinq (5) ans à partir de la fermeture du dossier et sont détruits au terme de ce délai. Les dossiers de plaintes non fondées sont détruits dès leur fermeture.

2.03 La durée des mandats

Le mandat des personnes membres du Comité contre le harcèlement sexuel est d'une durée de deux ans et il est renouvelable. Pour assurer la continuité, ces personnes sont remplacées selon le principe de l'alternance.

Le mandat des personnes-ressources est déterminé et renouvelable selon les règles du comité.

ARTICLE 3 LE PROCESSUS D'INTERVENTION

Lorsqu'une personne ayant subi du harcèlement sexuel veut porter plainte, elle le fait auprès d'une personne-ressource ou directement auprès du coordonnateur. (*voir Annexe I – Synthèse du processus de gestion des plaintes*)

Dès la formulation de la plainte, et selon le choix de la personne plaignante, diverses interventions pourront être entreprises. Qu'elles soient de nature formelle ou informelle, les interventions visent à ce que les comportements de harcèlement cessent, que la personne plaignante ne subisse pas de préjudice ou fasse l'objet de représailles.

Quel que soit le processus retenu, la personne plaignante peut choisir de se faire accompagner par la personne-ressource ou une personne de son choix. Elle conserve en tout temps le contrôle de son dossier et peut à n'importe quel moment arrêter le processus.

La première étape de tout processus d'intervention est de bien informer la personne plaignante de ses droits et des différents recours possibles et de l'aider à identifier le type d'action souhaitée.

Avant d'entreprendre tout processus d'intervention, le coordonnateur doit juger de la recevabilité de la plainte.

3.01 Le processus informel

La personne plaignante peut décider d'opter pour des procédures dites informelles. Ces procédures sont facultatives.

3.01.1 L'intervention auprès de la personne faisant l'objet d'une plainte

Ce type d'intervention vise à régler la situation par une intervention personnelle auprès de la personne faisant l'objet de la plainte. Par exemple, la personne plaignante peut demander au coordonnateur de l'aider à rédiger une lettre ou de parler à l'auteur du harcèlement en son nom. Le contenu de la lettre ou de la rencontre pourrait alors informer la personne dont on se plaint qu'une plainte a été formulée à son égard, que des comportements lui sont reprochés, qu'on lui demande de cesser ces comportements et l'on lui remet une copie de la politique contre le harcèlement sexuel.

Un bon nombre de cas de harcèlement sexuel se règlent ainsi à la satisfaction de la personne qui a sollicité l'intervention.

- Dans le cas d'une du coordonnateur, celui-ci communique avec la personne qui fait l'objet de la plainte dans les plus brefs délais après le dépôt de la plainte.
- Le coordonnateur assure un suivi de la démarche auprès des personnes concernées.

La personne plaignante peut également demander au coordonnateur des mesures pour entreprendre un processus de médiation.

3.01.2 La médiation

La médiation est également un processus informel et confidentiel ayant pour but de mettre fin au harcèlement. Elle peut être utilisée à n'importe quel moment pourvu que la personne plaignante et la personne faisant l'objet d'une plainte y consentent. S'il y a entente en médiation, les résultats seront consignés dans une lettre remise aux deux parties.

- La médiation peut être demandée par l'une des parties, mais nécessite l'accord des deux parties; elle ne peut donc être obligatoire;
- Le refus de la médiation par une des parties ne peut être utilisé contre elle au cours d'une procédure;
- Le recours à la médiation ne prive pas la plaignante de ses autres recours;
- Le contenu de la médiation ne peut être utilisé au cours d'une procédure d'enquête.

S'il y a échec de la médiation ou si l'entente intervenue à la suite de la médiation n'est pas respectée, le coordonnateur doit alors vérifier avec la personne plaignante si elle veut continuer les procédures du cheminement de la plainte.

3.02 Le processus formel

3.02.1 L'enquête

Si la personne plaignante ne demande pas la médiation, ou si cette dernière a échoué, et selon le souhait de la personne plaignante, le processus d'enquête est amorcé. Le coordonnateur procède à l'analyse de la plainte avec les deux membres désignés par le Comité contre le harcèlement sexuel. Dans la mesure du possible, chacune des personnes assistant le coordonnateur dans l'enquête devrait provenir, l'une du même syndicat ou association que la personne faisant l'objet de la plainte et l'autre, du même syndicat ou association que la personne plaignante. Dans la mesure du possible, le comité d'enquête devrait rechercher une représentation équitable d'hommes et de femmes.

- Le rôle du comité d'enquête est de vérifier de façon impartiale les faits allégués dans la plainte, de façon à déterminer son bien-fondé;
- La personne plaignante peut être accompagnée de la personne-ressource ou d'une personne de son choix; la personne faisant l'objet de la plainte peut être accompagnée d'une personne de son choix;
- Le comité d'enquête entend séparément chacune des parties ainsi que les témoins qu'il juge pertinents;
- L'enquête se déroule à huis clos;
- Le comité, après avoir entendu les parties, doit se prononcer sur le bien-fondé de la plainte;
- Dans les meilleurs délais suivant la fin de l'enquête, le coordonnateur rédige le rapport motivé du comité d'enquête, incluant, le cas échéant, des recommandations de mesures correctives (administratives ou disciplinaires). Ces recommandations ne spécifieront jamais les sanctions comme telles;
- Le rapport d'enquête d'une plainte jugée fondée est envoyé à la Direction des ressources humaines qui assure la confidentialité, aux membres du comité d'enquête et à chacune des parties plaignantes. Toutefois, lorsqu'une plainte est déclarée non fondée, le rapport n'est transmis qu'aux parties et aux membres du comité d'enquête.

3.03 Les interventions administratives

La détermination des mesures correctives ou des sanctions et les décisions relatives à leur mise en application ne relèvent en aucun cas du coordonnateur ou du comité, mais de la Direction des ressources humaines du Collège. Cette dernière doit informer le coordonnateur des suites qu'elle aura données aux dossiers et des délais nécessaires à leur traitement.

3.03.1 Les sanctions

Dans le cadre de la politique contre le harcèlement sexuel, les personnes ayant des comportements harcelants, et qui sont reconnues fautives, peuvent être passibles de sanctions, tels la lettre au dossier, l'obligation de faire des excuses, le traitement en counselling, la suspension, le congédiement, l'expulsion, etc.

Dès que la Direction des ressources humaines du Collège impose des sanctions, elle remet au syndicat ou à l'association concerné le rapport d'enquête. De plus, la Direction des ressources humaines informe la personne plaignante des sanctions imposées à la personne harcelante.

3.03.2 Les représailles

Toute forme de représailles est considérée comme une faute grave. Les personnes qui exercent des représailles à l'endroit d'une personne qui a déposé une plainte de harcèlement sexuel ou d'une personne qui a témoigné dans le cadre d'une enquête sur un cas de harcèlement sexuel se verront infliger une sanction. Les sanctions sont les mêmes que celles prévues pour les personnes reconnues fautives de harcèlement sexuel.

3.04 Les autres recours

Le mécanisme de recours décrit ci-dessus ne peut empêcher une personne ayant subi du harcèlement sexuel d'utiliser la procédure de grief, s'il s'agit d'une personne syndiquée, de porter plainte à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec ou de s'adresser directement aux tribunaux. De plus, la présente politique n'a pas pour effet de soustraire la personne qui harcèle des sanctions prévues aux lois et aux codes en vigueur.

ARTICLE 4 LES DISPOSITIONS FINALES

4.01 Le préambule fait partie de la présente politique.

4.02 La Direction générale ou les représentants dûment autorisés sont responsables de l'application de la présente politique.

4.03 Le directeur des ressources humaines est responsable de la politique et de sa révision périodique.

4.04 La présente politique a été adoptée par le conseil d'administration le 21 mai 2002 et entre en vigueur le jour de son adoption. Toutefois, afin de permettre au Cégep de former le Comité contre le harcèlement sexuel et d'offrir la formation aux intervenants identifiés dans cette politique, son application se fera graduellement.

4.05 La présente politique sera révisée, s'il y a lieu, en janvier 2004.

SYNTHÈSE DU PROCESSUS DE GESTION DES PLAINTES

<i>PROCESSUS INFORMEL</i>	<i>PROCESSUS FORMEL (ENQUÊTE)</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. La victime rencontre une personne ressource ou le coordonnateur pour lui faire part de la situation. 2. La victime décide avec le coordonnateur des moyens à mettre en place afin de corriger la situation. Ces moyens peuvent comprendre des démarches individuelles ou une médiation entre les parties. 3. Les moyens ou la médiation sont mis en place afin de corriger la situation. 4. Le processus est terminé. Si les moyens utilisés n'ont pas corrigé la situation, le coordonnateur doit alors vérifier avec la personne si elle souhaite continuer les procédures dans un processus plus formel. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La victime rencontre une personne-ressource ou le coordonnateur pour lui faire part de la situation. 2. Le coordonnateur nomme deux membres à l'intérieur du Comité contre le harcèlement sexuel pour former le comité d'enquête. Ceux-ci sont nommés en fonction de la provenance des personnes impliquées dans la situation. 3. Le comité d'enquête entend chacune des parties et des témoins qu'il juge pertinents. 4. Le comité d'enquête se prononce sur le bien-fondé de la plainte. 5. Le coordonnateur rédige le rapport du comité d'enquête incluant des recommandations de mesures correctrices. 6. Le rapport d'enquête d'une plainte jugée fondée est envoyé à la Direction des ressources humaines du Collège et à chacune des parties concernées. Le rapport d'enquête d'une plainte jugée non fondée n'est envoyé qu'aux parties et aux membres du comité d'enquête. 7. La Direction des ressources humaines prend connaissance du rapport, l'analyse et applique des mesures correctrices ou des sanctions.

En tout temps les plaintes sont traitées en toute confidentialité peu importe le processus utilisé.